

Üzemi alkotmányjog

Szerző: HUNGLER Sára

Affiliáció: adjunktus, ELTE ÁJK; tudományos munkatárs, TK JTI

Rovat: Munkajog

Rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára

Lezárás dátuma: 2020.01.05

Idézési javaslat: HUNGLER Sára: „Üzemi alkotmányjog” in JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYÖK Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára) <http://ijoten.hu/szocikk/uzemi-alkotmanyjog> (2020). Konkrét szöveghelyre való hivatkozáshoz javasoljuk a szövegbeli bekezdésszámok használatát, pl. [8] vagy [12]–[18].

Az üzemi alkotmányjog olyan különböző mechanizmusok összefoglaló neve, amelyek lehetővé teszik, hogy a munkavállalók részt vegyenek a munkahelyen az őket érintő munkáltatói döntések meghozatalában. Erre azért van szükség, mert a munkahelyen a munkáltató a munkaviszony sajátosságai miatt egyoldalúan alakíthatja ki a munkavégzés feltételeit, az egyéni munkavállalónak kevés ráhatása van arra, hogy milyen körülmények között végzi a munkáját, azaz hiányzik az egyéni autonómiája. Ugyanakkor mivel a munkajogviszony egy személyes jellegű jogviszony, szükséges, hogy a munkavállalók ne csak egyszerű termelési eszközök legyenek, hanem bizonyos mértékben alakítói is lehessenek a jogviszonyuknak. Ezért az üzemi alkotmányjog lényege, hogy befolyásolási, döntés-előkészítési szerepet adjon a munkavállalóknak, tulajdonképpen megosztva a munkáltató hatalmi pozícióját. A részvétel a munkáltató számára is hasznos lehet, mivel a munkavállalók és képviselőik rendelkeznek részletes tudással és tapasztalatokkal arra vonatkozóan, hogy miként végzik a munkát és az hogyan hat rájuk, így tapasztalataikat felhasználva a munkáltató jobb döntéseket hozhat. A döntéshozatalban való részvétel így békés együttműködést tesz lehetővé munkavállalók és munkaadók között. Számos módja létezik a munkáltatói döntések befolyásolásának; aszerint, hogy a munkavállalók személyesen vagy képviselőik útján gyakorolják-e részvételi jogukat, megkülönböztethetünk közvetlen vagy közvetett részvételt, illetve különbséget tehetünk aszerint is, hogy milyen szinten születő döntésekbe vonják be a munkavállalókat. Az, hogy egy államban milyen eszközökkel és milyen mélységben befolyásolhatják a munkavállalók a munkáltatók döntéseit, nagyban függ attól, hogy milyen gazdasági és munkaügyi kapcsolati rendszer jellemzi az adott országot, milyen a munkajogi jogforrási rendszer, valamint attól is, hogy az állami vagy a versenyszférában tevékenykedik-e a munkáltató. A gazdaság globalizációjával a különböző részvételi modellek egymás mellett élnek, ami az elmélet és a gyakorlat számára egyaránt megnehezíti az egyes intézmények pontos elhatárolását.

Tartalomjegyzék

1. **Az üzemi alkotmányjog fogalma és jelentősége**
2. **Fogalommeghatározások és elhatárolások**
3. **A részvétel főbb modelljei és az üzemi alkotmányjog az Európai Unióban**
 - 3.1. Monista és dualista képviseleti modellek
 - 3.2. Egyéb részvételi formák
 - 3.2.1. Pénzügyi részvétel

4. Az üzemi alkotmányjog kialakulása

5. A részvétel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet normáiban

6. A részvétel mint emberi jog

- 6.1. Az Európai Szociális Karta rendelkezései a részvételtől
- 6.2. A részvétel koncepciója az Európai Unió Alapjogi Chartájában

7. Az Európai Unió részvételre vonatkozó irányelvei

- 7.1. A tájékoztatásról és a konzultációról szóló keretirányelv
- 7.2. Európai Üzemi Tanács

8. JEGYZETEK

1. Az üzemi alkotmányjog fogalma és jelentősége

[1] A jog, hogy az emberek részt vehessenek az őket érintő döntések meghozatalában, az emberi méltóság része, alapvető érték a demokratikus társadalmakban.^[1] Jelen kell lennie a társadalom minden szegmensében, a politikai és a gazdasági életben egyaránt, így a munkahelyeken is.^[2] Az üzemi alkotmányjog lehetővé teszi, hogy a munkavállalók befolyásolhassák a munkáltatók döntéshozatali folyamatait. Ennek számos módja létezik a különböző munkaügyi kapcsolati rendszerekben, a két alapvető út azonban lényeges különbségeket mutat. A XIX. századtól kezdve hagyományosan a munkavállalók a kollektív alku folyamatában érvényesítik az akaratukat a munkáltatóval szemben,^[3] ha kell, a ->munkaharc eszközeinek segítségével nyomatékossítva elképzeléseiket; ennek eredménye lehet a ->kollektív szerződés megkötése. Időben később, a Weimari Köztársaság idején jelent meg a munkavállalói részvétel intézménye, a participáció, amelynek fő eszközei a tájékoztatás, a konzultáció és a közös döntéshozatal.

[2] Az üzemi demokrácia egy olyan gazdasági-társadalmi eszme, amelynek lényege, hogy a munkáltató egyoldalú döntéshozatali eljárása helyett olyan folyamatokat vezessen be, amelyek lehetővé teszik, hogy a döntések részben vagy teljesen a munkavállalók bevonásával szülessenek, ezáltal a munkavállalók hatékonyan beavatkozhatnak a munkáltatói szervezet irányításába.^[4] Az üzemi demokrácia elsősorban arra az autokratikus-bürokratikus gazdaságirányítási rendszerre adott válasz volt, amelyet a taylorizmus testesített meg, és amely a munkavállalót leegyszerűsítve, a munkáltatói utasítások végrehajtójaként jelenítette meg, aki a munkaerejét áruba bocsátja megélhetésének biztosítására. Ezzel szemben az üzemi demokrácia felfogásában a munkavállaló a demokratikus társadalom tagja, akit különböző polgári, politikai és szociális jogok illetnek meg, amelyek megvédik attól, hogy alávetettségben és a munkáltatónak való kiszolgáltatottságban éljen.^[5]

[3] Az üzemi alkotmányjog alapjait Hugo Sinzheimer fektette le, elméletének központi eleme volt, hogy a ->munkajog sajátosságai folytán alárendelt szerepben lévő munkavállalók emberi méltóságát erősítse azáltal, hogy a tőke fölött rendelkező munkáltató döntési szabadságát korlátozza.^[6] Sinzheimer szerint a munkavállalók függő helyzetét javítja, ha részt vehetnek a munkafeltételeik kialakításában és a munkáltatóval együtt viselik a közösen hozott döntésekből származó felelősséget, erősítve ezáltal a gazdasági demokráciát is.

[4] Ez a paradigmaváltás a második világháborút követően új gyártási folyamatok kialakulásához vezetett, amelyek nemcsak a munkavállalók szervezeti hierarchiában elfoglalt pozícióját erősítették, de jótékony hatással voltak a vállalatok versenyképességére is. Számos tanulmány bizonyította, hogy a munkavállalók bevonása a termelési folyamatokba növeli az elköteleződést és a lojalitást, ami a termelékenységére is pozitív kihatással van.^[7] A munkavállalók emberi méltóságának tiszteletben

tartása és a munkahelyeken való partnerként kezelésük a politikai demokráciára és a polgárok közügyek iránti elkötelezettségére is hatással lehet, mivel erősíti annak az érzetét, hogy az egyén hatással bír az őt érintő folyamatokra.^[8] Ugyanakkor az elmélet kritikusai szerint az üzemi demokrácia eszméjét gyakran csak a szakszervezeti mozgalom gyengítésére és a munkavállalók manipulálására alkalmazzák.^[9]

2. Fogalommeghatározások és elhatárolások

[5] Bár a szakszervezeti érdekképviselő és a munkavállalói részvétel tág értelemben vett közös célja a munkavállalói jogok védelme, a két intézményrendszer jelentős különbségeket mutat és a munkavállalói képviselő két alfajának tekinthető.^[10] A közvetlen részvétel esetében a munkavállalók jogaikat a munkáltatói szervezeten belülről, választott képviselőik útján gyakorolják, míg a szakszervezeti érdekképviselő esetén a képviselőt egy, a munkáltatótól és a munkavállalók közösségétől is elkülönülő, külső szervezet látja el. Ebből az alapvető különbségtételből további elhatároló sajátosságok származnak.

[6] A szakszervezeti érdekvédelmi modellt hagyományosan a munkáltatóval való szembenállás jellemzi, az ilyen típusú ->érdekképviselőnek a fő jellegzetessége, hogy a munkavállalók előnyét a munkáltató hátrányára éri el. Hagyományos eszközei a kollektív tárgyalás és ennek révén a kollektív alkukötés. Ezzel szemben a részvételt a munkáltatóval való kooperáció jellemzi, a munkavállalók és a munkáltatók közötti együttműködés alapja az a felismerés, hogy mindkét félnek érdekében áll a munkahely versenyképes, eredményes működtetése. Ennek szellemében a részvétel főbb eszközei a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció, annak érdekében, hogy a vállalat irányítása során meghozott döntések mindkét fél érdekét szolgálják. A gyakorlatban általában kisebb téren jelenik meg az együttdöntés joga.

[7] Az információkhoz történő hozzáférés alapvető jelentőségű annak érdekében, hogy a munkavállalók (vagy képviselőik) kialakíthassák álláspontjukat egy-egy kérdésben. A tájékoztatás során a munkáltató a munkavállalók (vagy képviselőik) felé információt ad át,^[11] azaz itt az információ áramlása egyirányú. A kétoldalú információáramlás a konzultáció révén lehetséges, azaz a munkavállalók (képviselei) és a munkáltatók között eszmecsere, párbeszéd folyik.^[12]

[8] Természetesen nem közömbös, hogy milyen információt oszt meg a munkáltató a munkavállalókkal, illetve az sem, hogy milyen szellemben zajlik a felek közötti párbeszéd. A tájékoztatást akkor tekinthetjük megfelelőnek, ha az adott téma megismerése és tanulmányozása céljából megfelelő minőségű és mennyiségű információt kapnak a munkavállalók. Az átadható információk körét szűkíthetik azok az adatok, amelyek üzleti titoknak vagy egyébként bizalmas információnak bizonyulnak. A konzultációnak a célnak megfelelő időben, tehát mindenképpen a döntést megelőzően, a témától függő, de a döntéshozatalnak megfelelő szervezeti szinten kell folynia. Bár a munkáltatót nem köti a munkavállalóknak a konzultáció során ismertetett álláspontja, a munkáltatónak a tárgyalásokat érdemben kell folytatnia oly módon, hogy a munkavállalóknak lehetőségük legyen a munkáltató álláspontjának megismerésére, kérdéseikre választ kapni és a válaszokait megismerni. Nemzeti jogszabályok, illetve az uniós irányelvek előírhatják, hogy bizonyos kérdésekben a tárgyalásokat a megállapodás szándékával kell folytatniuk a feleknek.^[13]

[9] Az együttdöntés a megállapodás kötelezettségét rója a felekre, azaz több, mint egy adott témában a munkavállalók (képviseelőinek) hozzájárulása a munkáltató döntéséhez. Az együttdöntés során a konszenzus egyben kontraktust is jelent, azaz szerződéses jellegű, megjelenik benne a csere, a kölcsönösség.^[14] A konszenzus során két, tartalmában megegyező, egybehangzó jognyilatkozat születik, az együttdöntés során viszont egy jognyilatkozat keletkezik.^[15] Ez azt is jelenti, hogy a közös döntés megléte a munkáltatói döntés érvényességi kelléke, ellentétben a hozzájárulással vagy vétóval, amely a munkáltatói döntés hatályossági feltétele.^[16] További különbség, hogy a megállapodások csak a felekre nézve kötelezők, az együttdöntés során hozott döntés viszont harmadik felekre is kötelező lehet, például a jóléti célú pénzeszközök felhasználásáról hozott döntés minden munkavállalóra

vonatkozik. Az együttdöntés joga, mivel igen erős jogosultság a munkavállalók oldalán, jelenleg kevés jogrendszerben bír nagyobb jelentőséggel.

[10] Szükséges megkülönböztetni egymástól a közvetlen részvétel és a közvetlen képviselet fogalmát is. A közvetlen képviselet esetében a munkavállalók maguk gyakorolják részvételi jogukat, minden érintett részvételével zajló szavazás vagy különböző gyűlések vagy autonóm munkacsoportok révén. Ezzel szemben a közvetett képviselet esetében a munkavállalók képviselőik útján, általában üzemi tanácson vagy üzemi megbízotton keresztül gyakorolják e jogukat. Így a szakszervezet vagy az üzemi tanács útján megvalósuló közvetlen részvétel szükségképpen közvetett képviseletet jelent.

3. A részvétel főbb modelljei és az üzemi alkotmányjog az Európai Unióban

[11] A munkavállalói részvétel régóta áll a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (*International Labour Organisation*, ILO) érdeklődésének homlokterében, azonban a nemzeti intézményi kereteket leíró számos tanulmány ellenére sem született még egységes definíció az üzemi alkotmányjog fogalmára.^[17] Ehelyett az ILO egy átfogó koncepciót vezetett be, amely magában foglalja mindazokat a folyamatokat vagy mechanizmusokat, amelyek segítségével a munkavállalók a munkavégzési feltételeiket alakíthatják.^[18] Ez a széles spektrumú értelmezés négy alapvető részre tagolható: a munkavállalók részvétele képviselőiken keresztül (például üzemi tanács), a munkavállalók személyes részvétele (például minőségi körök), pénzügyi részvétel (például munkavállalói részvények), munkavállalók részvétele a menedzsmentben (például munkavállalói tag a felügyelőbizottságban).

[12] A munkavállalók vállalati döntésekbe történő bevonása rendkívüli változatosságot mutat Európa-szerte mind az intézményi háttér, mind pedig a részvétel intenzitását illetően.^[19] Ennek oka a munkaügyi kapcsolatok terén mutatkozó nagyfokú eltérésekben kereshető. Bár a csoportalkotás nem könnyű, a szakirodalom az angolszász, a német, a francia és a skandináv rendszereket szokta egymástól elhatárolni.^[20] Emellett meghatározó sajátosságokat mutatnak a dél-európai rendszerek (különösen a spanyol Mondragon csoport) és a posztsovjeti országok is. Az elhatárolást nehezíti, hogy az intézményi háttér hiánya vagy az eltérő jogosultságok nem jelentenek automatikus különbséget a munkáltatói döntéshozatal befolyásolásának eredményességében.^[21] Erre az egyik legjobb példa Franciaország, ahol a munkavállalói részvétel szinte csak formálisan létezik, kevés, a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz kapcsolódó joggal, ugyanakkor a kollektív munkajog más intézményei segítségével mégis biztosított a munkavállalók számottevő befolyással bírnak a munkáltató döntéseire. A heterogén^[22] intézmények miatt az összehasonlítás legjobban funkcionális szempontból végezhető el.^[23]

3.1. Monista és dualista képviseleti modellek

[13] A munkavállalói részvétel minden országban egy komplex rendszer részét képezi, a kollektív érdekképviselő nemzeti modelljei egyben meghatározzák a közvetlen képviselet módját is. Alapvetően két típusa alakult ki a részvételnek, az egy- és a kétszatornás modell. A két típus közötti fő eltérés abban rejlik, hogy a kollektív tárgyalás és az üzemi alkotmányjogi modell szétválik-e egymástól (dualista modell), vagy pedig valamilyen módon keveredik egymással és a jogosítványok között átfedések mutatkoznak (monista modell), ezeknél a rendszereknél a szakszervezetek szerepet kapnak a részvételi jogok gyakorlásában is. Dualista rendszer működik például Ausztriában, Németországban, monista modellt követ az Egyesült Királyság, Írország, Franciaország, Olaszország és a skandináv államok.

[14] A részvétel és a kollektív tárgyalás közötti kapcsolat sokrétű, gyakran igen bonyolult. Elméletileg a különbségtétel alapja az érdekképviselőben megjelenő érdekstruktúra eltérése. A kollektív tárgyalások célja, hogy a munkafolyamat által megtermelt pénzeszközökből közvetlenül (például munkabéremelés) vagy közvetve (például jobb munkafeltételek biztosítása) minél nagyobb részesedést szerezzenek a munkavállalók. Tehát ez szükségképpen egy alapvető érdekellentét

nyugvó, egymással szembenálló kapcsolatot eredményez. Ezzel szemben a részvétel a munkahely versenyképes működésén és az eredményes piaci szereplésén alapuló közös érdeken alapul, célja, hogy a munkavállalók részesüljenek a munkáltató döntési hatalmából. Ez a közös érdek, még ha a munkavállalói oldalon meglehetősen közvetetten jelenik is meg, kooperációra épülő kapcsolatot feltételez a felek között.

[15] A gyakorlatban ezzel szemben az elhatárolás lényegesen nehezebb, mivel a tájékoztatásnak és a konzultációnak a kollektív tárgyalások során is jelentős a szerepe, illetve a részvételi jogokat gyakorló üzemi tanács is köthet kollektív megállapodást a munkáltatóval. Emellett nem elhanyagolható, hogy gyakran igen nagy a személyi átfedés a munkavállalói oldalon, az üzemi tanács tagjai nemritkán egyben szakszervezeti tisztségviselők is. A *European Company Survey*^[24] adatai alapján a korábban ismertetett monista-dualista felfogás mára lényegesen árnyaltabbá vált, és további csoportok különböztethetők meg. Találhatunk olyan országokat, ahol a részvételi jogokat kifejezetten a szakszervezet gyakorolja (Ciprus, Málta, Svédország, Törökország), de külön csoportot képeznek azok az országok, ahol a szakszervezeti képviselők nem kizárólagos, csak meghatározó szerepet játszanak (Dánia, Finnország, Portugália, Szlovénia, Horvátország). Megkülönböztethetünk olyan rendszereket, ahol az üzemi tanácsok jogosítványai erősebbek a részvétel terén (Belgium, Franciaország, Olaszország, Spanyolország) és olyanokat, ahol a közelmúltban a jogalkotás révén erősödött az üzemi tanács szerepe a szakszervezethez képest (Észtország, Magyarország, Lettország, Lengyelország, Románia, Szlovákia).

3.2. Egyéb részvételi formák

3.2.1. Pénzügyi részvétel

[16] A pénzügyi részvétel lényege, hogy a munkavállalók valamilyen formában részesülnek a munkáltatónál realizálódó haszonból és részt vesznek a tulajdonosi döntések meghozatalában. A munkáltatói profitból való részesedés rendszerint a rendes munkabéren felül illeti meg a munkavállalókat. Ez a részvételi mód tulajdonképpen a tulajdonjogot osztja meg a munkavállalókkal, azonban nem feltétlenül kapcsolódik a vállaltirányításban való részvételhez. Elméletileg ugyan a munkavállalók például részvényesként beleszólhatnak a döntéshozatalba, de a gyakorlatban ez csak nagyon korlátozottan valósul meg.^[25] Kutatások igazolják, hogy a pénzügyi részvétel lehetősége önmagában nem jelent megfelelő motivációt a munkavállalók számára a befolyás rendkívül közvetett volta miatt, azonban hasznos eszköz lehet a vállalatvezetés kezében, ha a részvétel más, közvetlenebb formáival kombinálják.^[26]

3.2.2. Részvétel a vállalatvezetésben

[17] A munkavállalók vállalatvezetésben való részvétele – például az igazgatótanácsban, felügyelőbizottsági tagság útján – jelentős lépés a gazdasági demokrácia megvalósítása felé.^[27] Az Európai Unióban a vállalatvezetésben való munkavállalói részvétel szabályozása fontos eleme a társasági jognak, ám rendkívül változatos nemzeti koncepciók alakultak ki ezen a téren.^[28] A munkavállalói részvétel e formáját az európai részvénytársaság statútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről szóló 2001/86/EK irányelv^[29] is rögzíti. Az irányelv megalkotásának egyik kiemelt célja volt, hogy a közösség szociális célkitűzéseinek támogatása érdekében egységessé tegye a munkavállalói részvétel szabályozását annak érdekében, hogy az európai részvénytársaság (SE) létrehozása ne vonja maga után az SE létrehozásában részt vevő gazdasági társaságokon belül már meglévő munkavállalói részvétel gyakorlatainak megszűnését vagy háttérbe szorulását. Ugyanakkor az irányelv igen tágra határozza meg a részvétel e formáját: a munkavállalók képvisleti testületei és/vagy a munkavállalói képviselők által a gazdasági társaság ügyeinek intézésére révén gyakorolt befolyás azáltal, hogy joguk van megválasztani vagy kinevezni a gazdasági társaság felügyeleti vagy ügyvezetési szervezeti

egységének egyes tagjait, vagy annak a joga, hogy javasolják vagy ellenezzék a gazdasági társaság felügyeleti vagy ügyvezetési szervezeti egysége egyes tagjainak vagy valamennyi tagjának a kinevezését.

4. Az üzemi alkotmányjog kialakulása

[18] Az üzemi alkotmányjog a szakszervezeti érdekképviselési mozgalomhoz képest lényegesen később, az első világháborút követő években jelent meg Európában. Az üzemi demokrácia eszméje, különösen az üzemi tanácsokon keresztül megvalósuló képviselési forma elsősorban a Weimari Köztársaság alkotmányában kidolgozott gazdasági demokrácia elvének alapulvételével bontakozott ki.^[30] Ugyanakkor már az 1920-as évek előtt is megjelent, igaz, igen kezdetleges formában, a munkavállalói részvétel. Németországban a XIX. század végén, főleg az országos sztrájkhullámok hatására erősödni kezdett az a munkáltatói igény, hogy az egyre erősödő szakszervezeteket a gyárkapukon kívül tarthassák. A közvetlen részvétel első formáit így maguk a munkáltatók szervezték meg, ám meglehetősen kevés sikert könyvelhettek el. Ennek oka többek között az üzemi bizottságok korlátozott jogkörében és a megvitatásra szánt tárgykörök jelentéktelenségében kereshető. 1889-ban a bányászsztrájk során a sztrájkolók II. Vilmos császár segítségét kérték, hogy a konfliktus feloldására üzemi bizottságokat hozzanak létre. A császár először csak ebben az egyedi esetben engedélyezte az üzemi bizottságok felállítását, ez volt az ún. Berlini Protokoll, de hamar meglátta benne a munkaügyi viták békés feloldásának eszközét. 1891-ben rendeletben engedélyezte az üzemi bizottságok (*Arbeiterausschüsse, Arbeiterräte*) megválasztását a 20 főnél többet foglalkoztató üzemekben, majd 1905-ben a 100 főnél többet foglalkoztató bányákban kötelezővé tette az üzemi bizottságok választását. Az üzemi bizottság a vállalatvezetéssel azonos jogokat élvezett a paritásos segélyalapok igazgatásában, kezdeményezhette, hogy a munkáltatóval közösen tárgyalják meg a munkavállalóktól beérkező panaszokat, részt vehettek a szén mérésének felügyeletében és ellenőrizhették a munkabérek kifizetését. Ugyanakkor ezek az üzemi bizottságok a szakszervezetek ellenőrzése alá tartoztak. Az üzemi tanácsokról szóló első törvény 1920-ban – összhangban a gazdasági demokrácia elvével – szakított a szakszervezeti felügyelet koncepciójával és visszatért az eredeti, független modellhez, létrehozva ezáltal az a dualista modellt, amely a közvetlen részvétel és a szakszervezeti érdekképviselés egymás melletti működésén alapul. Az 1920 február 4. napján elfogadott Üzemi Tanácsi Törvény (*Betriebsratengesetz*) által létrehozott részvételi koncepció bizonyos szempontból messze meghaladta korát.

[19] A Weimari Alkotmány 165. cikke alapján a munkavállalók a munkáltatóval egyenlő jogú partnerként jogosultak a gazdasági és szociális érdekeik védelme érdekében együttműködni a munkabérek és a munkakörülmények szabályozása, valamint a termelőeszközök ellenőrzése terén.^[31] A rendszer az üzemi tanácsok működését helyi, megyei és országos szinten biztosította, bár a Birodalmi Gazdasági Tanács és a megyei gazdasági tanácsok felállítására a náci hatalomátvétel miatt végül nem került sor.

[20] Más európai országokban is létrejöttek olyan intézmények, amelyek a közvetlen részvételt szolgálták, ilyen volt például a Whitley Tanács^[32] által szorgalmazott üzemi bizottság Angliában 1918-ban, az üzemi tanácsok megalakítása Ausztriában 1919-ben és Csehszlovákiában 1920-ban. A nemzetiszocializmus ideológiájának erősödése Európában nem kedvezett a közvetlen részvétel intézményének (sem), az csak a második világháborút követően erősödött meg és terjedt el. Az eredeti, weimari koncepció újragondolása és széles körű megvitatása elsősorban a Német Szövetségi Köztársaságban ment végbe. Európán kívül az 1960-as években lett felkapott, elsősorban vállalatirányítási koncepcióként Amerikában és néhány ázsiai országban, különösen Japánban.

5. A részvétel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet normáiban

[21] A Philadelphiai Nyilatkozat alapján az ILO – többek között – olyan programokat dolgoz ki, amelyek előmozdítják a „munkavállalók és a menedzsment közötti együttműködést a termelés

hatékonyságának folyamatos növelése érdekében”.^[33] Ennek szellemében az ILO számos általános elvet dolgozott ki a részvétel elősegítésére, ugyanakkor jogilag nagyobb kötőerővel bíró egyezményt eddig nem fogadott el a szervezet. Ezek a *soft law* eszközök ugyan nem rónak kötelezettséget az államokra, de jogfejlesztő hatásuk figyelemre méltó.

[22] A részvétellel több ajánlás is foglalkozik. A 94. számú ajánlás (1952) az üzemi szintű együttműködésről jelzi a konzultáció, valamint a munkáltató és a munkavállalók közötti együttműködés szükségességét. Az ajánlás értelmében ez az együttműködés azokon a területeken különösen lényeges, amelyek nem képezik kollektív szerződés vagy más, a munkafeltételek kialakításáról szóló megállapodás tárgyát. A 113. számú ajánlás (1960) tárgya az iparági és nemzeti szintű konzultáció. A dokumentum hangsúlyozza a munkáltatói és munkavállalói álláspontok megismerését és a jól működő munkaügyi kapcsolatok rendszerének szerepét a gazdaság fejlesztésében, valamint a munka- és életkörülményekre vonatkozó standardok emelésében. A 143. számú ajánlás (1971) az elbocsátással szembeni védelem egyik lehetséges módjaként tekint a munkavállalókkal való konzultációra, és általában javasolja, hogy a munkáltató a felmondás hatályosulása előtt tárgyaljon a munkavállalók képviselőjével. Ehhez képest a 129. számú ajánlás (1967) a vállalaton belüli kommunikációról a szociális partnerekkel való konzultációt speciálisan a vállalati átszervezés esetére ajánlja. Az ajánlás értelmében a sikeres átszervezés záloga lehet az álláspontok kölcsönös megismerése, a megfelelő időben adott információ a munkavállalók jövőjére vonatkozó kérdésekben (például az új munkaszervezet, az átirányítás, az elbocsátások és az új munkaerő felvétele), mivel ez kölcsönös bizalmat épít a felekben.

[23] A 158. számú (1982) és a 166. számú ajánlás a létszámleépítés esetére javasolja a megfelelő időben való és a megfelelő információkat felölelő tájékoztatást, és különösen a leépítéssel érintett munkavállalókkal való konzultációt annak érdekében, hogy a munkáltatói intézkedés hátrányos következményei elkerülhetők vagy csökkenthetők legyenek.

[24] A multinacionális vállalatokra és a szociális politikára vonatkozó elvekről szóló háromoldalú ILO-nyilatkozat iránymutatásokat fektet le a munkáltatói és munkavállalói szervezetek számára a foglalkoztatás, a képzések, a munka- és életkörülmények alakításával kapcsolatban.

6. A részvétel mint emberi jog

[25] A munkavállalók joga, hogy befolyásolhassák a munkáltatói döntéshozatalt, karakterisztikus jegye az európai emberi jogi egyezményeknek. Megjelenik az Európai Szociális Kartában, a munkavállalók alapvető szociális jogairól 1989. december 9-én elfogadott közösségi chartában és az Európai Unió Alapjogi Chartájában is. Az egyes egyezményekben biztosított jogok közös eleme, hogy a munkavállalókat az „üzem polgárainak” tekintik,^[34] akik beleszólhatnak a vállalati menedzsment őket érintő döntéseibe és összekapcsolják a demokrácia társadalmi és gazdasági dimenzióit.^[35]

[26] Annak ellenére, hogy az üzemi alkotmányjog alapjai az első világháborút követően megszülettek, a részvétel emberi jogként történő elismerése az 1980-as évekig váratott magára. Ellentétben a kollektív munkajog más intézményeivel, különösen a szervezkedés szabadságával és a kollektív alkukötés jogával, a részvétel joga kizárólag az európai emberi jogi instrumentumokban jelenik meg. Az elismeréssel való késlekedés és a földrajzi kötöttség oka az üzemi alkotmányjog sajátosságaiban keresendő.

[27] Alexy szerint a normatív kérdések két részre oszthatók, egy morális és egy jogi-dogmatikai kérdésre. Az első kérdés azt vizsgálja, hogy a jogalanyokat miért illeti meg egy jog és milyen jogaik vannak, a második, hogy egy jogalanyt egy adott jogrendszerben megilleti-e ez a jog.^[36] Az üzemi alkotmányjog terén az első kérdés megválaszolása is számos problémát vet fel, tekintettel arra, hogy a részvételi jogok alanya nem az egyes munkavállaló, hanem azok közössége, azaz a munkahelyi kollektíva. Az egyéni munkavállalóhoz képest a kollektíva sok szempontból megfoghatatlanabb, mivel az egy munkahelyen dolgozók személyi összetétele akár igen gyorsan is változhat, és – ellentétben

más közösségekkel, például a nemzeti kisebbségekkel – a közösségnek, de még sok esetben magának az egyénnek sincs ráhatása arra, hogy ki, milyen feltételekkel és meddig tagjai a közösségnek, mivel a ->munkaviszony létesítése és megszüntetése munkáltatói prerogatívá. A jogosultság gyakorlása szempontjából ez a tág személyi kör elméleti és gyakorlati kérdéseket is felvet.

[28] Annak megítélésére, hogy egy jog egyéni vagy kollektív-e, számos elmélet létezik;^[37] ezek bár egymástól lényegesen különböznek, közös nevezőjük, hogy kiindulópontként az kell tekinteni, hogy a jog gyakorlásából származó előnyök az egyénnek vagy a közösségnek kedveznek-e. Kollektív jog esetén ez egyben azt is jelenti, hogy a jog elvesztése nem az egyénnek, hanem a közösség egészének okoz hátrányt.^[38] Ebből a szempontból azt kell megvizsgálni, hogy a munkahelyi kollektíva ugyanolyan természetű-e jogi szempontból, mint a kollektív munkajog más alanyai, különösen a szakszervezet és annak tagjai. Ahogyan arról már a bevezető részben részletebben szó volt, a szakszervezet önálló, a munkáltatótól szervezetileg és operatíván is elkülönülten működik. Tagjait saját szabályzata alapján toborozza, a munkahelyi szakszervezeti képviselő ennek a szervezetnek a munkahelyre benyúló „sejtje”. A szakszervezet maga határozza meg, hogy a szervezetet megillető jogokat melyik tisztviselője, szerve, testülete gyakorolja, tehát a szakszervezet alapszabálya, belső demokráciájának függvénye, hogy az egyes tagok milyen módon és mértékben részesülnek a szervezeti döntéshozatalból. Ezzel szemben a közvetlen munkavállalói részvételnek nemcsak a munkáltatótól elkülönülten működő szervezete nincsen, de a munkáltatón belül sem alkotnak szervezetet, jogaikat a munkáltató szervezetéhez igazodó testületként gyakorolják vagy egyszemélyes képviselőként működnek.

[29] Ebből következően az Alexy-féle értelemben a részvételi jog alanyát nem lehet teljes bizonyossággal meghatározni, ez pedig szükségképpen kihatással van a jogi-dogmatikai aspektusra is. Ez a bizonytalanság is lehet az oka annak, hogy a részvétel, bár az egyes nemzeti jogrendszerek gyakorlatában sokféleképpen működik, emberi jogi elismerése sokáig váratott magára. A kodifikációs problémát az emberi jogi dekrétumok azzal oldják fel, hogy a részvételi jog alanyának meghatározását a nemzeti jogba utalják.

[30] Az üzemi alkotmányjogot elsőként az Európai Szociális Karta kiegészítő jegyzőkönyve ismerte el 1988-ban.^[39] Egy évre rá a munkavállalók alapvető szociális jogairól 1989. december 9-én elfogadott közösségi chartában is megjelent,^[40] és később az Európai Unió Alapjogi Chartájában is rögzítették.^[41] Ugyanakkor a részvétel emberi jogi elismerésére más kontinenseken nem került sor, ez pedig megkérdőjelezi, hogy valóban egyetemes jogról van szó.

6.1. Az Európai Szociális Karta rendelkezései a részvételről

[31] Az Európai Szociális Karta az Európa Tanács emberi jogi dekrétuma, amely széles körű szociális és gazdasági jogokkal ruházza fel a részes államok területén élőket. Széles földrajzi lefedettsége miatt kiemelt jelentősége van az emberi jogok támogatásában az európai térségben.

[32] A karta eredeti, 1961-es szövege nem rendelkezett a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogáról. Az 1988-as kiegészítő jegyzőkönyv azonban bővítette az egyezmény hatályát és négy további jogot adott hozzá, többek között a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogot, valamint a munkakörülményekkel kapcsolatos döntéshozatalban való részvétel jogát. A később, 1996-ban módosított karta ezeket kiegészítette a speciális esetekre szóló részvételi joggal: a tájékoztatás és a konzultáció jogával csoportos létszámleépítés esetén. A konzultációhoz való jogról a karta 21. és 29. cikke rendelkezik, az együttdöntés jogát a 22. cikk tartalmazza.

[33] A 21. cikk általános érvénnyel biztosítja, hogy a részes államok – összhangban nemzeti törvényeikkel és gyakorlatukkal – olyan intézkedéseket fogadnak el, amelyek biztosítják a munkavállalók vagy képviselőik vállalkozáson belüli információhoz és konzultációhoz való jogának hatékony gyakorlását. A munkavállalóknak rendszeresen vagy megfelelő időben átfogó tájékoztatást kell kapniuk az őket alkalmazó vállalkozás gazdasági és pénzügyi helyzetéről, azzal,

hogy bizonyos bizalmas információkat a vállalkozás nem köteles megadni. Ezenfelül a munkavállalóknak joguk van arra, hogy megfelelő időben konzultáljanak velük olyan tervezett döntésekről, amelyek számottevően érintik az érdekeiket, különösen pedig azokról a tervekről, amelyek jelentős hatással lehetnek a vállalkozás foglalkoztatási helyzetére.

[34] Az információhoz és konzultációhoz való jog speciális esetét a karta 29. cikke tartalmazza. Csoportos létszámcsökkentés esetén – mivel ez a munkavállalók nagyobb csoportját érinti meglehetősen hátrányosan – a munkáltatónak a csoportos létszámleépítés megkezdése előtt tájékoztatnia kell a munkavállalókat, illetve képviselőiket, valamint konzultálnia kell velük azokról a lehetőségekről, amelyekkel az intézkedés elkerülhető vagy korlátozható, illetve következményük enyhíthető, például olyan szociális intézkedésekkel, amelyek célja, hogy támogatást nyújtsanak az érintett munkavállalóknak az átcsoportosítás vagy átképzés idejére.

[35] A karta nem határozza meg a csoportos létszámcsökkentés fogalmát, a Bizottság a kartának való megfelelés vizsgálatakor ilyennek tekinti azokat a számos munkavállalót érintő, meghatározott időszakban megvalósított leépítéseket, amelyek során az elbocsátás oka nem az egyéni munkavállalóhoz kapcsolódik, hanem a munkáltató szervezeti működéséhez.^[42]

[36] E cikk vonatkozásában is lényeges, hogy a munkáltató a létszámcsökkentésre vonatkozó döntésének meghozatala előtt köteles a munkavállalókkal, illetve képviselőikkel tárgyalni a felsorolt kérdésekről. A konzultáció idejének hosszát igen eltérően határozzák meg a nemzeti szabályok, hétnapos és három hónapos tárgyalási idővel is találkozhatunk.^[43]

[37] A karta 22. cikke jogot biztosít a munkavállalóknak, hogy részt vegyenek a munkakörülmények és a munka környezetének meghatározására és javítására vonatkozó vállalati döntések meghozatalában. Ezen belül részt vehetnek a munkakörülmények, a munkaszervezet és a munka környezetének meghatározására, az egészség és a biztonság védelmére irányuló döntések meghozatalában, a szociális és kulturális szolgáltatások és létesítmények szervezéséhez a vállalkozáson belül, valamint ezekben a kérdésekben az előírások megtartásának ellenőrzéséhez. Szociális és kulturális szolgáltatás például a jóléti célú pénzeszközök biztosítása, a sportlétesítmények, a szoptató anyák számára fenntartott külön helyiség, a könyvtár, a gyermektáborok szervezése.^[44] Az egészség és biztonság védelmére irányuló döntésekben történő munkavállalói részvétel nem mentesíti a részes államokat az egyéb, kötelező érvényű munkavédelmi szabályok meghozatalának és végrehajtásának kötelezettsége alól, és nem mentesíti a munkáltatót az állami felügyeleti ellenőrzések és intézkedések hatálya alól, így értelemszerűen a munkavédelmi felelősség alól sem.

[38] A döntéshozatalban való részvétel nem általában, a vállalkozás üzleti döntéseire vonatkozik, hanem specifikusan a munkakörülményekre vonatkozóakra. Bár a „részvétel” a döntéshozatalban többet feltételez a tájékoztatásnál és a konzultációnál, az együttdöntés jogát nem írja elő a karta. Figyelmet érdemel, hogy a 22. cikk is a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban írja elő ennek a jognak a biztosítását, azaz a részes államoknak tág mozgásterük van a jogok biztosításában. Például a kartának megfelelő az a nemzeti gyakorlat, amely a munkavállalókat érdemben bevonja a munkáltatónak a munkakörnyezetükre vonatkozó döntése előkészítő folyamataiba.^[45]

[39] A karta 21. cikkének hatálya a nyereségérdekelt piaci vállalkozásokra terjed ki, azaz nem vonatkozik az állami szektor munkáltatóira. A karta lehetővé teszi azt is, hogy a részes államok további kivételeket engedjenek a kisvállalkozások számára, mivel a részvételi jogok biztosítása esetükben aránytalan anyagi és szervezési nehézséget jelenthet; illetve a kisvállalkozások esetében a munkavállalókkal való kapcsolattartás vélhetően könnyebben megvalósul. Lényeges különbség, hogy a 22. cikk minden munkáltatóra vonatkozik, tehát a közzsférára is.^[46]

[40] A karta magyarázó jelentése meghatározza a munkavállalók képviselőjének fogalmát is a 21. és 22. cikk vonatkozásában. Eszerint a tájékoztatás és a konzultáció jogát gyakorolhatják a

szakszervezeti tisztségviselők vagy a munkavállalók választott vagy más módon felhatalmazott képviselői is. A magyarázó jelentés semmilyen megkötést nem tartalmaz arra nézve, hogy a szakszervezeti tisztséget és a választott munkavállalói képviselőt ne láthassa el ugyanaz a személy. Ugyanakkor a karta végrehajtását ellenőrző Szociális Jogok Európai Bizottsága többször hangoztatta, hogy a 21. és 22. cikk minden olyan munkáltatóra vonatkozik, amelyre a cikkek hatálya kiterjed, és nem csak azokra, amelyeknél kollektív szerződés van hatályban.

[41] A karta mellékletének értelmében e két cikk alkalmazásában munkavállalói képviselőnek minősülnek mindazok, akiket a nemzeti jog vagy gyakorlat ekként ismer el. Nemzeti gyakorlat lehet a kollektív szerződés, más kollektív megállapodás, szokások és a bírói joggyakorlat is. Vállalkozás alatt a tárgyi és immateriális eszközök tulajdonosát kell érteni, függetlenül attól, hogy rendelkezik-e jogi személyiséggel, aki tevékenységét, termelési vagy szolgáltatásnyújtási tevékenységét haszonszerzési céllal folytatja és lehetősége van saját piaci politikájának meghatározására.

[42] A Szociális Jogok Európai Bizottsága a 21. és 22. cikknek való megfelelést az EU 2002/14/EK keretirányelve és az Európai Unió Bírósága esetjoga, különösen a CGT-döntés^[47] fényében is vizsgálja. A részes államok megfelelnek a karta rendelkezéseinek a 21. és 22. cikk vonatkozásában, ha a munkavállalók jelentős többsége, ami a karta értelmében 80 százalékot jelent, gyakorolhatja a tájékoztatás, a konzultáció és a részvétel jogát. A 2002/14/EK irányelv értelmében – a tagállamok választásának függvényében – vagy a legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra, vagy a legalább 20 munkavállalót foglalkoztató üzemekre kell alkalmazni. A CGT-ítélet értelmében valamennyi munkavállalói kategóriát számításba kell venni annak kiszámításakor, hogy a munkavállalók mekkora hányadát illetik meg a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogok. A megfelelés vizsgálatok további szempont, hogy a 21. cikkben felsorolt valamennyi területtel kapcsolatban tájékoztatják-e a munkavállalókat, illetve konzultálnak-e velük, ezenkívül a Bizottság vizsgálja azt is, hogy a munkavállalók, illetve képviselőik megfelelő jogorvoslathoz jutnak-e abban az esetben, ha e jogaik csorbulnak.

[43] Például a XIV-2 revíziós ciklusban a Bizottság úgy találta, hogy az olasz szabály, amely szerint a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog a határozatlan idejű munkaszerződésekkel foglalkoztatott, valamint a kilenc hónapnál hosszabb határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalókra terjed ki, nincs összhangban a karta 21. cikkével. A XIX-3 revíziós ciklusban a görög szabályok vizsgálatok a Bizottság megállapította, hogy nem felel meg a kartának az a szabályozás, amely a munkavállalók számára csak abban az esetben biztosította az üzemi tanács számára a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot, ha a munkahelyen nem működött szakszervezet. A Bizottság úgy találta, hogy ezáltal sérülnek a nem szervezett munkavállalók részvételi jogai.^[48] Norvégiával kapcsolatban a Bizottság szintén azt állapította meg, hogy nem teljesül a 21. cikk értelmező rendelkezése által megkívánt „jelentős többség”. Norvégiában a részvételi szabályokat a kollektív szerződések tartalmazzák, ezek a megállapodások a kiterjesztő hatály folytán vonatkoznak a nem szakszervezeti tag munkavállalókra is, így a kollektív szerződések lefedettsége 70 százalékos. Azonban ez – bár meglehetősen magas arány európai viszonylatban – mégsem felel meg a 80 százalékos követelménynek.

[44] Külön szót érdemel a jogorvoslathoz való jog, azaz hogy milyen szankció sújtja azokat a munkáltatókat a részes államok jogában, amelyek megsértik a munkavállalók részvételi jogait. A Bizottság jelentéseiből kitűnik, hogy rendkívül eltérő jogorvoslati mechanizmusok működnek az egyes államokban. A legelterjedtebb a bírósághoz vagy választottbírószághoz való fordulás joga. Ezek a testületek megállapíthatják a jogsértést és szankciót állapíthatnak meg, amely általában pénzbüntetés. Ennek összege azonban államonként igen eltérő, a legalacsonyabb Észtországban, 6,5 euró, a legmagasabb Görögországban volt, ahol a büntetés felső határa 5000 euró. Egyes államokban más szankció kiszabására is lehetőség van, így például Görögországban a munkaügyi ellenőrzésért felelős hatóság javaslatára az illetékes minisztérium ideiglenesen felfüggesztheti a munkáltató működését. Horvátországban (és a korábbi Munka Törvénykönyvének hatálya idején Magyarországon is) a munkaügyi bíróság ítéletével érvénytelennek nyilváníthatja a munkáltató azon

intézkedését, amelyet a részvételi szabályok megsértésével hozott. Moldovában a részvételi jogok megsértésének nem volt szankciója a legutóbbi revíziós ciklusban, ezért a Bizottság megállapította, hogy sérül a karta 21. cikke. Bár még nem került sor arra, hogy a Bizottság a 2012. évi I. törvény hatálybalépése óta vizsgálja az új magyar szabályozást, tekintettel arra, hogy az új Munka Törvénykönyve nem biztosít hatékony szankciót a részvételi jogok megsértése estére, feltehetően nem találná megfelelőnek a magyar szabályokat. A Mt. 289. § (1) bekezdése alapján a munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a részvételi jogok megsértése esetén bírósághoz fordulhat, azonban a bíróság a jogszabály alapján nem jogosult semmilyen szankció kiszabására, így legfeljebb a jogsértés megállapítására van lehetőség [Mt. 289. § (2) bekezdés].

[45] A Bizottságnak a 22. cikkhez kapcsolódó esetjoga rávilágít a részvétel és a kollektív alku jogának kapcsolatára is. Két görögországi szakszervezeti szövetség, a GENOP-DEI és az ADEDY által közösen kezdeményezett kollektív panasz eljárásban^[49] a Bizottság azt a görög szabályt vizsgálta, amely alapján a munkahelyi szinten kötött kollektív szerződés a munkavállalók hátrányára is eltérhet a munkabér és a munkafeltételek szabályozásában az ágazati szintű kollektív szerződés rendelkezéséhez képest. A panaszosok szerint ez a szabály sérti a munkavállalók 22. cikkben foglalt munkáltatói döntéshozatalban való részvételi jogát és alkalmas a munkafeltételek és bérek rendszerszintű lerontására. A Bizottság azonban megállapította, hogy a 22. cikk vonatkozásában nem vizsgálható a sérelmezett szabály, mivel e cikk nem rendelkezik a kollektív alku jogáról.

6.2. A részvétel koncepciója az Európai Unió Alapjogi Chartájában

[46] Az Európai Unió Alapjogi Chartája több kollektív munkajogi tárgyú cikket is tartalmaz, a szervezkedés szabadsága^[50] és a kollektív tárgyaláshoz és kollektív fellépéshez való jog^[51] mellett a munkavállalói részvételt is megtaláljuk a rendelkezései között.^[52] A Charta a Lisszaboni Szerződés óta az alapszerződésekkel azonos jogi kötőerővel bír, ezért jelentős szerepet játszik a részvétel jogának emberi jogként való értelmezésében. Ugyanakkor elemzés tárgyát képezheti, hogy az Alapjogi Charta egyéni vagy kollektív jogként ismeri-e el a részvétel jogát.

[47] Az Alapjogi Charta 27. cikkének értelmében a munkavállalók vagy képviselőik számára az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt. A Charta értelmezése szerint azokban az esetekben, amikor a munkavállalók nem rendelkeznek a döntéshozatalnak megfelelő szinten képviselővel, akkor velük – egyénileg vagy csoportosan – közvetlenül kell konzultálni. Ugyanakkor a 27. cikkből nem olvasható ki sem a képviselőhez való jog, sem pedig annak a kötelezettsége, hogy a munkavállalóknak gondoskodniuk kellene az őket képviselő állandó szerv létrehozataláról. Ez alapján arra következtethetünk, hogy a Charta értelmében a részvételhez való jog minden egyéni munkavállalót megillető jog, a munkavállalók pedig, ha a körülmények úgy kívánják meg, maguk közül képviselőt vagy képviselői szervet választhatnak. A részvétel egyéni munkavállalói jogként való felfogása nem befolyásolja annak emberi jogi természetét.

[48] Ezt a jogirodalmi álláspontot árnyalja az Európai Unió Bíróságának (EUB) az AMS-ügyben hozott ítélete.^[53] Előzetes döntéshozatali kérelemében a *Cour de cassation* arra a kérdésre keresete a választ, hogy magánszemélyek egymás közötti vitájukban hivatkozhatnak-e az EU Alapjogi Chartájának 27. cikkében foglalt részvételi jogra. Ennek kapcsán az EUB megállapította, hogy mivel az alapeljárásban szóban forgó nemzeti szabályozás a 2002/14. irányelv végrehajtását képezi, az alapeljárásban alkalmazni kell a Charta 27. cikkét, ugyanakkor annak szövegéből egyértelműen kitűnik: ahhoz, hogy e cikk teljes mértékben kifejthesse hatásait, azt uniós jogi vagy nemzeti jogi rendelkezésekben kell pontosítani. Azaz erre a cikkre nem lehet magánszemélyek közötti jogvitában hivatkozni az említett nemzeti rendelkezés alkalmazásának mellőzése céljából.^[54]

[49] A részvételi jog chartabeli szabályai egy további értelmezési kérdést is felvetnek. Amennyiben a részvételi jogot a munkavállalók számára biztosítani kell, úgy ez inkább tekinthető a munkáltató

oldalán jelentkező kötelezettségnek. Azaz a jog középpontjában a munkáltató tájékoztatási és konzultációs kötelezettsége áll.^[55]

7. Az Európai Unió részvételre vonatkozó irányelvei

[50] A nemzeti szabályok összehangolásának első kísérlete az uniós jogban funkcionális szempontok alapján történt meg. Nem a részvétel egyes intézményeit igyekezett összehangolni a jogalkotó, hanem arra törekedett, hogy a munkavállalókat hátrányosan érintő bizonyos munkáltatói intézkedések megtörténte esetén megfelelő befolyást biztosítson a munkavállalóknak. Az első irányelvek ezen a területen a csoportos létszámleépítés^[56] és a munkáltatói jogutódlás^[57] területén születtek meg. Mindkét jogszabály a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt írta elő, azonban eljárási szabályokat nem határozott meg, a tagállamok az irányelvekben foglalt kötelezettségeiknek a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően tettek eleget. Ennek köszönhetően az irányelvek hatása igencsak korlátozott volt, elsősorban a transznacionális esetekben, és ezen a problémán csak részlegesen segített a módosításuk.^[58] Az európai multinacionális vállalatok munkavállalóinak részvételi jogai biztosításában alapvető áttörést jelentett az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelv,^[59] amely számos problémája ellenére igyekezett azonos jogosultsági szintet létrehozni az uniós munkavállalók számára.^[60] A 94/45/EK irányelvet később a 2009/38/EK átdolgozott irányelv helyezte hatályon kívül és váltotta fel.^[61]

Az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelv utat nyitott egy átfogóbb európai részvételi koncepció előtt. A nemzeti szabályok közelítésére a munkavállalók általános tájékoztatásáról és a velük való konzultációról a 2002/14/EK keretirányelv^[62] elfogadása után került sor. Ez a szabály általános elveket és minimumkövetelményeket határoz meg a munkavállalók bevonására, definiálja a tájékoztatást és a konzultációt, de továbbra is tág teret hagy a tagállami jogszabályok és gyakorlat érvényesülésének.

7.1. A tájékoztatásról és a konzultációról szóló keretirányelv

[51] A tájékoztatásról és konzultációról szóló 2002/14/EK irányelv az üzemi alkotmányjog európai szintű egységesítésének alapvető jelentőségű jogszabálya. Az irányelv nem az Európai Unió Alapjogi Chartájának emberi jogi megközelítését használja, hanem az üzemi alkotmányjogra mint versenyképességet javító eszközre tekint. Általános és egységes keretet ad a munkavállalók megfelelő időben történő, azaz a döntés meghozatala előtti tájékoztatásra és a velük való konzultációra. Különösen azokban az országokban volt, illetve van nagy jelentősége ennek a szabálynak, ahol a részvétel nem hosszú ideje része a nemzeti munkaügyi kapcsolatoknak. Ez elsősorban a volt szocialista államok munkajogára igaz, de általánosságban is elmondható, hogy a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra szolgáló korábbi közösségi és nemzeti szintű jogi keretek gyakran csak a változási folyamat utólagos kezelésére irányultak, figyelmen kívül hagyták a meghozott határozatok gazdasági vonatkozásait, és nem törekedtek a vállalkozásokon belüli foglalkoztatási fejlődés valós előrejelzésére és a kockázat megelőzésére sem. Ezért az irányelv célja, hogy a nemzeti gyakorlatok figyelembevétele mellett növelje a munkavállalók lehetőségét, hogy a foglalkoztathatóságuk elősegítése érdekében különféle intézkedésekben és tevékenységekben részt vehessenek, elősegíti a munkavállalók részvételét a vállalkozás működtetésében, jövőjének alakításában és versenyképessége fokozásában. Az irányelv további célja a párbeszéd és a kölcsönös bizalom erősítése a vállalkozásokon belül, segíti, hogy a vállalati működéssel járó kockázatokat idejében felismerjék, és ezáltal a szervezet rugalmasabban tudjon reagálni a piaci kihívásokra. A vállalkozások a gazdaság globalizálódása által teremtett körülményeknek megfelelő, különösen a munkaszervezés új formáinak kialakítása útján történő átszervezése és alkalmazkodása sikerének előfeltétele a megfelelő időben történő tájékoztatás és konzultáció. Ennek a 2008-as világgazdasági válság idején valóban nagy jelentősége volt.

[52] Az irányelv minimumkövetelményeket határoz meg a tájékoztatás és a konzultáció módjával kapcsolatban, míg a konkrét szabályok megalkotását a tagállami hatáskörbe utalja, hogy a

hatékonyság érdekében a tagállamok saját munkaügyi kapcsolati rendszerüket megfelelően szabályozzák a kérdést.^[63] A preambulumból kiviláglik, hogy az a tagállami szabályozás felel meg az irányelv célkitűzéseinek, amely biztosítja, hogy a szociális partnerek vezető szerepet kapjanak, és lehetővé teszi számukra, hogy megállapodás keretében az igényeiknek és elvárásainak leginkább megfelelő módon, szabadon határozzák meg a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó rendelkezéseket.^[64] Az irányelv a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot biztosítja a munkavállalók számára, de erre vonatkozó munkavállalói igény hiányában nem teszi a munkáltató kötelezettségévé a tájékoztatást és a konzultációt.^[65]

[53] Az irányelvet a tagállam választása alapján az egy tagállamban legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra vagy az egy tagállamban legalább 20 munkavállalót foglalkoztató üzemekre kell alkalmazni. A foglalkoztatott munkavállalók létszáma küszöbértékeinek kiszámítására szolgáló módszert a tagállamok határozzák meg. A 2002/14/EK irányelvben foglaltak a munkavállalók létszáma küszöbértékeinek kiszámítására szolgáló módszerre, nem pedig magának a munkavállaló fogalmának a meghatározására vonatkoznak. Az irányelv meghatározza a számításnál figyelembe veendő létszámkeretet, a tagállamok nem zárhatnak ki ebből a számításból egy olyan meghatározott csoportot, amely eredetileg beletartozott a létszámkeretbe. Így ha az említett irányelv nem is határozza meg, hogy a tagállamoknak milyen módon kell figyelembe venniük a hatálya alá tartozó munkavállalókat a foglalkoztatott munkavállalók küszöbértékeinek kiszámításánál, azt előírja, hogy figyelembe kell őket venniük. Ellenkező esetben a tagállamok olyan intézkedéseket fogadhatnak el, amelyek veszélyeztethetik az adott rendelkezés hátterét képező közösségi szabályozás hatékony érvényesülését, mivel az egyes munkáltatók kivonása az irányelvben foglalt kötelezettségek alól megfosztaná ezeket a munkavállalókat az irányelvben elismert jogaitól és kiüresítené e jogok tartalmát.^[66]

[54] Az AMS-ügyben^[67] az EUB azt vizsgálta, hogy mekkora mozgásterük van a tagállamoknak a részvételi jogok gyakorlása kapcsán a munkavállalói létszám küszöbértékének meghatározásakor. Az alapügyben annak a francia munkajogi szabálynak a megfelelőségét vitatták, amely a vállalkozás munkavállalói létszámának kiszámításánál – különösen a munkavállalók képviseleti intézményeinek létrehozásához szükséges törvényes küszöbök meghatározásánál – figyelmen kívül hagyott bizonyos munkavállalói csoportokat. Az EUB megállapította, hogy a 2002/14/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdése a végrehajtást biztosító nemzeti szabályok megalkotása során bizonyos mérlegelési mozgásteret enged a tagállamoknak, azonban ez nem érinti a valamennyi munkavállaló figyelembevételére irányuló kötelezettség egyértelmű és feltétlen jellegét.^[68] Megerősítve a CGT-ítéletben foglaltakat, az EUB kimondta, hogy bár az említett irányelv nem határozza meg, hogy a tagállamoknak milyen módon kell figyelembe venniük a hatálya alá tartozó munkavállalókat a foglalkoztatott munkavállalók küszöbértékének kiszámításánál, azt azonban előírja, hogy figyelembe kell őket venniük,^[69] illetve megállapította, hogy a 2002/14/EK irányelvnek közvetlen hatálya van.^[70]

[55] Az irányelv definiálja a tájékoztatás és a konzultáció fogalmát is; tájékoztatás a munkaadó által a munkavállalók képviselői felé, az adott téma megismerése és tanulmányozása céljából történő információ átadása, míg konzultáció a munkavállalók képviselői és a munkaadók közötti eszmecsere és párbeszéd. A tájékoztatásnak olyan időben, módon és tartalommal kell történnie, amely lehetővé teszi különösen azt, hogy a munkavállalók képviselői azt megfelelően tanulmányozhassák, és szükség esetén felkészülhessenek a konzultációra. A konzultációt a célnak megfelelő időben, módon és tartalommal kell folytatni, az adott témától függően a vezetőség és a képviselet megfelelő szintjén, olyan módon, hogy a munkavállalók képviselőinek lehetőségük legyen a munkaadóval találkozni, az általuk kialakított bármilyen véleményre választ kapni és e válasz okait megismerni. A tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezések meghatározása, illetve végrehajtása során a munkaadó és a munkavállalók képviselője a kölcsönös együttműködés szellemében kötelesek dolgozni, megfelelően figyelembe véve a másik fél jogait és kötelezettségeit, valamint a vállalkozás vagy az üzem és a munkavállalók érdekeit.^[71] Az irányelv

lehetővé teszi, hogy a tagállami szabályok megbízzák a szociális partnereket, hogy tárgyaláson alapuló megállapodással szabadon határozzák meg a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezéseket.

[56] A tájékoztatás témakörei a vállalkozás vagy üzem tevékenységének és gazdasági helyzetének jelenlegi helyzete és várható alakulása; ezenfelül tájékoztatni és konzultálni kell a munkavállalókkal különösen olyan kérdésekben, amelyekkel összefüggésben a foglalkoztatást veszély fenyegeti. A tájékoztatás és a konzultáció joga kiterjed ezenkívül azokra a döntésekre, amelyek várhatóan a munkaszervezés vagy a szerződéses viszonyok lényeges változásához vezetnek, beleértve különösen a 9. cikk (1) bekezdésében említett, a 98/59/EK irányelv 2. cikke szerinti és a 2001/23/EK irányelv 7. cikke szerinti különleges tájékoztatási és konzultációs eljárások hatálya alá tartozó döntéseket is.

7.2. Európai Üzemi Tanács

[57] A több tagállamban működő európai multinacionális vállalatok munkavállalóinak részvételi jogai az 1970-es évek óta napirenden voltak az Európai Közösségekben. A szabályozásra vonatkozó első elképzelések erősen támaszkodtak a kógens szabályozást előnyben részesítő német modellre, azonban ez több tagállamban sem nyerte el a munkáltatói érdekképviselői szervek tetszését. Mivel a szociális kérdések a Maastrichti Szerződéshez kapcsolódó Szociális Protokoll hatálybalépése előtt egyhangú döntést igényeltek, az alapos előkészületek és kidolgozott irányelvtervezetek^[72] ellenére sem született szabályozás az 1990-es évek közepéig.

[58] A multinacionális vállalatnál dolgozó munkavállalók részvételi jogait először az 94/45/EK irányelv fektette le, amelynek szabályozási koncepciója a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 17. pontján alapult. A közösségi charta úgy rendelkezett, hogy a munkavállalók tájékoztatását, döntésekben való részvételét és a velük folytatott konzultációt megfelelő módon, a különböző tagállamokban érvényes gyakorlat figyelembevételével kell fejleszteni, különösen azokban az üzemekben vagy vállalkozásokban, amelyek az Európai Közösség két vagy több tagállamában működnek. Ezt egészítette ki az a felismerés, hogy a belső piac működése maga után vonja a vállalkozások koncentrációjának folyamatát, több országot érintő vállalategyesüléseket, vállalatfelvásárlásokat, közös vállalkozások létrehozását és ebből következően a vállalkozások és vállalkozáscsoportok nemzetek felettivé válását, ami alapvetően megváltoztatja a két vagy több tagállamban működő vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak helyzetét a részvétel jogának gyakorlása során is.

[59] A szabályozás célja az volt, hogy egységesítse a közösségi szintű vállalkozások munkavállalóira vonatkozó tagállami szabályokat, mivel a jogszabályokban vagy a gyakorlatban rögzített eljárások sok esetben nem álltak összhangban annak a vállalkozásnak a nemzetek feletti szerkezetével, amely a munkavállalókat érintő döntéseket meghozta, ez pedig ahhoz vezetett, hogy ugyanazon a vállalkozáson, illetve vállalkozáscsoporton belül a döntés által érintett munkavállalók eltérő bánásmódban részesülhetnek. Az irányelv a részvétel azon eseteire koncentrált, amikor az őket érintő döntés nem abban a tagállamban születik, amelyben őket foglalkoztatják.

[60] Az irányelv azonban nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, nagyon kevés vállalkozásnál alakítottak európai üzemi tanácsot, így igen kevésbé töltötte be a célját. Ez részben a szabályozás merevségének, részben pedig a jogi fogalmak tisztázatlanságának volt köszönhető. A Renault Vilvorde-eset nagyban hozzájárult az európai részvételi jogok értelmezéséhez. 1997. február 28. napján a Renault bejelentette, hogy a Belgiumban található vilvorde-i telephelyén nagyszabású leépítést hajt végre. Ennek keretében Belgiumban 3100 gyári munkás, valamint a beszállítóknál dolgozó további ezer munkavállalótól tervezett megválni, míg Franciaországban 3000 munkahely megszüntetését jelentette be. A döntés meghozatala előtt a vállalat sem a belga és a francia szakszervezettel, sem pedig az európai üzemi tanáccsal nem konzultált. A tárgyalások elmaradását azzal indokolták, hogy az akkor hatályos európai uniós szabályok nem terjedtek ki a

transznacionális, azaz több tagállam munkavállalóit érintő kérdésekre. Így a Renault valójában a nemzeti és uniós jogi kötelezettségeinek formálisan eleget tett, azonban figyelmen kívül hagyta a szabályozás célját. Illetve nem járt el jóhiszeműen, amikor a szakszervezetekkel kötött kollektív szerződésre hivatkozott, mivel ezeket a 94/45/EK irányelv elfogadása előtt kötötték, így azok nem tartalmazhattak utalást a később elfogadott közösségi jogra. A belga és a francia bíróság is kimondta, hogy a Renault megsértette a munkavállalók részvételi jogait és hatályon kívül helyezte a gyárbezárásra vonatkozó munkáltatói döntést.^[73]

[61] Az eset rávilágított arra is, hogy milyen könnyen kijátszhatók voltak az akkori szabályozások. Így szükségessé vált, hogy a nemzeti jogban is átalakításra kerüljenek a tagállamokon átnyúló kérdéseket érintő tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó szabályok. Az irányelv átalakításakor a részvételi jogok gyakorlásának hatékonysága került előtérbe oly módon, hogy a munkavállalók számára valódi befolyást biztosítsanak a munkáltatói döntéshozatalban.

[62] A 94/45/EK irányelv helyébe a 2009/38/EK irányelv lépett, amely hatályon kívül helyezte a korábbi szabályt. Az újraszabályozás során próbálták kiküszöbölni a korábbi irányelvnek a Renault-eset során is felszínre került gyakorlati problémáit és orvosolni igyekeztek az irányelv megfogalmazásából eredő jogi bizonytalanságot. A modernizálás mellett a transznacionális tájékoztatás és konzultáció hatékonyságának növelése került a szabályozás fókuszába. Ennek érdekében az irányelv definiálja a transznacionális kérdés fogalmát: ilyennek tekintendő minden olyan kérdés, amely a közösségi szintű vállalkozást vagy közösségi szintű vállalkozáscsoportot összességében, illetve annak két különböző tagállamban található legalább két telephelyét vagy vállalkozáscsoportjához tartozó vállalkozását érinti.^[74]

[63] Az irányelv céljainak megvalósítása érdekében a munkáltató központi irányítása, vagy a legalább két különböző tagállamban működő, minimálisan két vállalkozás vagy telephely által foglalkoztatott legalább 100 munkavállaló vagy képviselőik írásos kérésére tárgyalásokat kezdeményezhetnek a tájékoztatás és a konzultáció szabályainak megállapítása céljából. A munkavállalók képviselői és a munkáltató írásban határozhatnak arról, hogy európai üzemi tanácsot alakítanak, vagy helyette egy vagy több tájékoztatási és konzultációs eljárást dolgoznak ki.

[64] A 2009/38/EK irányelv kétszintű megközelítést alkalmaz a transznacionális tájékoztatás és konzultáció szabályozásában. Ez a rendelkezés kellő rugalmasságot biztosít a vállalkozások számára, hogy a tájékoztatást és a konzultációt a saját viszonyaikhoz és működésükhöz igazítsák. Az első szintet a munkavállalók és a menedzsment között létrejött önkéntes megállapodás jelenti. Így a felek autonómiájának tiszteletben tartásával lehetőség nyílik arra, hogy a munkáltató és a munkavállaló a maguk sajátos körülményeinek megfelelően határozzák meg az Európai Üzemi Tanácsok jellegét, összetételét, feladatait, működési és eljárási módját, pénzügyi erőforrásait, illetve az egyéb tájékoztatási és konzultációs eljárásokat. A második szint arra az esetre vonatkozik, ha ilyen megállapodást nem tudnak kötni a felek: ebben az esetben az irányelv 7. cikkében meghatározott és az irányelv mellékletében részletezett kötelező érvényű szabályokat, az ún. másodlagos követelményeket kell alkalmazniuk a feleknek az Európai Üzemi Tanács létrehozására, összetételére és hatáskörére.

[65] Figyelmet érdemel, hogy a 2009/38/EK irányelv hatálya kiterjed azokra a tagállami telephelyekre is, amelyek esetében a központi irányítás nem tagállamban működik. Ennek alapján tehát azoknak a gazdasági társaságoknak, amelyeknek az Európai Unión kívül van a központi irányításuk – az irányelvben foglalt egyéb feltételek teljesülése mellett –, kötelességük tiszteletben tartani az európai polgároknak a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogát. Ugyanakkor a részvételnek mint emberi jognak az univerzalitását kérdőjelezi meg, hogy a munkavállalói részvétel nem illeti meg azokat a munkavállalókat, akik olyan multinacionális vállalkozásnál dolgoznak, ahol a központi irányítás valamely uniós tagállamban működik, de a munkavállaló nem tagállami, hanem harmadik országban lévő telephelyen dolgozik. Ez a szabályozási hiátus lehetővé teszi, hogy ezek a vállalkozások – kihasználva a harmadik állam gyengébb védelmet biztosító munkajogi

szabályozását, illetve az ott dolgozó munkavállalók kiszolgáltatott helyzetét – versenylőnyhöz jussanak.



8. JEGYZETEK

- [1] Hugo SINZHEIMER – Daniel B. SHUMWAY: „The Development of Labor Legislation in Germany” *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 1920/92, 35–40, www.jstor.org/stable/1014057.
- [2] Robert MAYER: „Robert Dahl and the Right to Workplace Democracy” *The Review of Politics* 2001, 221–247.
- [3] Alan BOGG – Tonia NOVITZ: „Investigating Voice at Work” *Comparative Labour Law and Policy Journal* 2011–2012, 323.
- [4] Gianni ARRIGO – Giuseppe CASALE (szerk.): „A comparative overview of terms and notions on employee participation” Geneva, ILO, 2010. Roger BLANPAIN: *Representation of employees at plant and enterprise level*, Tübingen–Dordrecht, Martinus Nijhoff, 1994.
- [5] Thomas H. MARSHALL: *Citizenship and Social Class*, Cambridge, Cambridge University Press, 1950; Walter MÜLLER-JENTSCH – Nicholas LEVIS: „Industrial Democracy: From Representative Codetermination to Direct Participation” *International Journal of Political Economy* 1995/25, 57.
- [6] Hugo SINZHEIMER: *Grundzüge des Arbeitsrechts*, Jena, Fischer, 1927; Ruth DUKES: „Constitutionalizing Employment Relations: Sinzheimer, Kahn-Freund, and the Role of Labour Law” *Journal of Law and Society* 2008, 346.
- [7] Adolf A. BERLE – Gardiner C. MEANS: „*The Modern Corporation and Private Property*” New York, Harcourt, Brace and World, 1967; Michael C. JENSEN – William H MECKLING: „Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure” *Journal of Financial Economics* 1976/10; Eugen FAMA – Michael C. JENSEN: „Separation of Ownership and Control” *Journal of Law and Economics* 1986/2.
- [8] Otto KAHN-FREUND: „Trade Union Democracy and the Law” *Ohio St. L.J.* 1961/22.
- [9] Eric REHNMAN: *Industrial Democracy and Industrial Management – A critical essay on the possible meanings and implications of industrial democracy*, London, Tavistock, Assen, 1968, 67–69, 90–91.
- [10] Csilla KOLLONAY LEHOCZKY: „The emergence of new forms of workers’ participation in Central and East European countries” in Raymond MARKEY – Jacques MONAT (szerk.): *Innovation and Employee Participation Through Works Councils – International Case Studies*, Aldershot, Avebury, 1997, 170.
- [11] Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról, 2. cikk f) pont.
- [12] Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról, 2. cikk g) pont.
- [13] Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség

munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról 4. cikk (2) bekezdés e) pont.

[14] LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog II.* Budapest, Kulturtrade, 1998, 151.

[15] ROMÁN László *A munkajog alapintézményei*, Pécs, University Press of Pécs, 1998, 129–135.

[16] KISS Görgy: *Munkajog*, Budapest, Osiris, 2005, 264.

[17] Arturo BRONSTEIN: „En aval, des normes international du travail: le role de l'OIT dans l'elabortion et la revision de la legislation du travail” in Jean-Claude JAVILLIER – Bernard GERINGON (szerk.): *Les norms internationals du travail: un patrimones pour l'avenir: Melanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Geneva, ILO, 1999, 219–249; Gisueppe CASALE – Joseph TENKORANG: *Public service labour relations: A comparative overview*, Geneva, ILO, 2008; Giuseppe CASALE: „Globalisation, Labour Law and Industrial Relation: Some Reflections” *55 Bulletin of Comparative Labour Law*; John SCHLEGEL: „Forms of participation in management” *International Labour Review* 1976, 117–122.

[18] Lásd ARRIGO (4. j.) 148.

[19] Részletes kifejtését lásd PRUGBERGER Tamás – KENDERES György – NÁDAS György: *A munka és közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai és összehasonlító elemzése*, Miskolc, Novotni, 2012, 333–336.

[20] PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Budapest, Complex, 2014.

[21] Marco BIAGI: „Forms of Employee Representation at the Workplace” in Roger BLANPAIN (szerk.): *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Kluwer Law International, ⁶1998, 341.

[22] Más források értelmezésében: keresztfelvonó jogterületek. Lásd PRUGBERGER–NÁDAS (20. j.) 332.

[23] Manfred WEISS: „Workers’ participation: A crucial topic of EU” in Reiner HOFFMANN – Otto JACOBI – Berndt KELLER – Manfred WEISS (szerk.): *Transnational Industrial Relations in Europe*, Düsseldorf, Hans Böckler Stiftung, 2000, 85–94.

[24] Christine AUMAYR – Stavroula DEMETRIADES – David FODEN – Vera SCEPANOVICS – Felix WOLF: *Employee representation at establishment level in Europe – European Company Survey 2009*, Dublin, Eurofund, 2009.

[25] Eugen FAMA – Michael JENSEN: „Separation of Ownership and Control” *Journal of Law and Economics* 1983/26.

[26] Marion FESTING – Yvonne GROENING – Rudiger KABST – Wolfgang WEBER: „Financial Participation in Europe-Determinants and Outcomes” *Economic and Industrial Democracy*, 1999/2, 295–329; Erik POUTSMA – Panu KALMI – Andrew D. PENDLETON: „The Relationship between Financial Participation and Other Forms of Employee Participation: New Survey Evidence from Europe” *Economic and Industrial Democracy* 2006, 637–667; Andrew PENDLETON – Erik POUTSMA – Chris BREWSTER – Jos van OMMEREN: „Employee share ownership and profit-sharing in the European Union: incidence, company characteristics, and union representation” *European Review of Labour and Research* 2002/8, 47–62.

[27] Manfred WEISS: „The effectiveness of labour law: reflections based on the German experience” *Managerial Law* 2006, 283.

[28] Norbert KLUGE – Peter WILKE: *Board-level participation and workers’ financial participation in Europe – State of the art and development trends*, Brussels, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), 2007.

[29] A Tanács 2001/86/EK irányelve (2001. október 8.) az európai részvénytársaság statútumának a

munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről.

[30] Fritz NATHAL: *Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel*, Berlin, Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, 1928.

[31] A Weimari Köztársaság Alkotmánya, 165. cikk.

[32] A Whitley Tanácsok eredetileg a munkáltató és a munkavállalók képviselőiből álló tanácsok voltak, amelyek célja a munkaügyi kapcsolatok javítása volt, sok tanács később bértárgyalásokat folytató bizottsággá alakult. A névadó J. H. Whitley brit politikus volt, az első világháború után a munkabéke helyreállítását remélte a tanácsok felállításától.

[33] Philadelphiai Nyilatkozat, ILO, 1944, III. cikk e) pont.

[34] Wolfgang HERMANN – Otto JACOBI: „Ambassadors of the European Civil Society: Practice and Future of European Works Councils” in Reiner HOFFMANN – Otto JACOBI – Berndt KELLER – Manfred WEISS (szerk.): *Transnational Industrial Relations in Europe*, Düsseldorf, Hans Böckler Stiftung, 2000, 95–113.

[35] WEISS (23. j.).

[36] Robert ALEXANDER: *A Theory of Constitutional Rights*, Oxford, Oxford University Press, 2002, 111–115.

[37] Például Tibor VÁRADY: „Collective Minority Rights and Problems in Their Legal Protection: The Example of Yugoslavia” *East European Politics and Societies* 1992, 260–282; Dwight NEWMAN: *Community and Collective Rights: A Theoretical Framework for Rights Held by Groups (Law and Practical Reason)*, Oxford, Hart Publishing, 2011.

[38] Miodrag JOVANOVIĆ: *Collective Rights: A Legal Theory*, Cambridge, Cambridge University Press, 2012, 119.

[39] A kiegészítő jegyzőkönyv 1992-ben lépett hatályba.

[40] Az Európai Tanács 1989. december 9-i strasbourgi ülésén elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartája, 17–18. cikk.

[41] Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 27. cikk.

[42] Digest of the Caselaw of the European Committee of Social Rights, Conclusions 2003 and 2005, Statement of Interpretation on Art 29.

[43] Digest of the Caselaw of the European Committee of Social Rights, Conclusions 2003.

[44] European Social Charter, Appendix 3.

[45] Digest of the Caselaw of the European Committee of Social Rights, Conclusions for Armenia, XIX-3.

[46] Digest of the Caselaw of the European Committee of Social Rights, Revision cycle XIX-3.

[47] Association de médiation sociale kontra Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi az Union départementale CGT des Bouches du Rhône, a Confédération générale du travail (CGT) ítélet, C-176/12, C:2014:2.

[48] Digest of the Caselaw of the European Committee of Social Rights, Conclusions XIX-3; see, Document ID 2010/def/GRC.

[49] European Committee of Social Rights, Case no 5. General Federation of employees of the national electric power corporation (GENOP-DEI) and Confederation of Greek Civil Servants' Trade Unions (ADEDY) v. Greece Complaint No 65/2011.

[50] Az Európai Unió Alapjogi Chartája 12. cikk.

[51] Az Európai Unió Alapjogi Chartája 28. cikk.

[52] Az Európai Unió Alapjogi Chartája 27. cikk.

[53] Association de médiation sociale kontra Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi Union départementale CGT des Bouches du Rhône, a Confédération générale du travail (CGT) ítélet, C-176/12, C:2014:2.

[54] Association de médiation sociale kontra Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi Union départementale CGT des Bouches du Rhône, a Confédération générale du travail (CGT) ítélet, C:2014:2. 43–51. pont.

[55] Edoardo ALES: „Information and Consultation within the Undertaking: Employees’ Right or Employer’s Duty? Looking for effectiveness in Europe” in Jens M. SCHUBERT (szerk.): *Sozialer Dialog in der Krise – Social dialogue in crisis? Liber amicorum Ulrike Wendeling-Schröder*, Baden-Baden, Nomos, 2009.

[56] A Tanács 75/129/EK irányelve (1975. február 17.) a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.

[57] A Tanács 77/187/EGK irányelve (1977. február 14.) munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.

[58] A Tanács 98/59/EK irányelve (1998. július 20.) a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről, illetve A Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.

[59] A Tanács 94/45/EK irányelve (1994. szeptember 22.) az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról.

[60] Manfred WEISS: „Workers’ Participation in the European Union” in Paul Lyndon DAVIES – Lord WEDDERBURN (szerk.): *European Community labour law: principles and perspectives: liber amicorum Lord Wedderburn of Charlton*, New York – Oxford, Clarendon – Oxford University Press 1996, 213.

[61] A Tanács 94/45/EK irányelve (1994. szeptember 22.) az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról.

[62] Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról.

[63] Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról 4. cikk (1) bekezdés.

[64] Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról, 23. preambulumbekkezdés.

[65] Catherine BARNARD: *European Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2012, 685.

[66] Confédération générale du travail (CGT) és társai kontra Premier ministre és Ministre de l’Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement ügy C-385/05. C:2007:37, 33–38. pont.

[67] Association de médiation sociale kontra Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi, Union départementale CGT des Bouches du Rhône, a Confédération générale du travail (CGT) ítélet, C:2014:2.

[68] Association de médiation sociale kontra Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi, Union

départementale CGT des Bouches du Rhône, a Confédération générale du travail (CGT) ítélet, C:2014:2. 33. pont.

[69] Association de médiation sociale kontra Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi, Union départementale CGT des Bouches du Rhône, a Confédération générale du travail (CGT) ítélet, C:2014:2., 34. pont, hivatkozással a Confédération générale du travail és társai ügyben hozott ítélet 34. pontjára.

[70] Association de médiation sociale kontra Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi, Union départementale CGT des Bouches du Rhône, a Confédération générale du travail (CGT) ítélet, C:2014:2. 35. pont.

[71] Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról, 1 cikk 3. pont.

[72] Az ún. Vredling-irányelv (Draft Directive on Employee Information and Consultation Procedures, OJ C297/3, 15. 11. 80.).

[73] Isabelle SCHOEMANN – Stefan CLAUWAERT – Wiebke WARNECK: *Information and Consultation of workers in the European Community. Implementation report of Directive 2002/14/EC* Brussels, ETUI-REHS, 2006.

[74] Az Európai Parlament és a Tanács 2009/38/EK irányelve (2009. május 6.) az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról (Átdolgozás), 1. cikk (4) pont.